

ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО – ЭФФЕКТИВНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

Желвакова М.Н.

Уральский федеральный университет имени первого Президента России
Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Россия

Современное понимание термина «Добровольчество» сложилось в России не более двадцати лет назад, тогда как в некоторых европейских странах его значение не меняется уже несколько столетий. Хотя первые упоминания о добрых делах относятся к временам князей Олега и Игоря, слово «добровольчество» ранее означало только участие по собственному желанию в защите отечества. И только совсем недавно деятельность людей по решению социальных проблем приобрела массовый системный характер.

В России с участием добровольчества решается множество общественно важных вопросов: проблемы социально незащищенных слоев населения, пропаганда здорового образа жизни, защита окружающей среды, безопасность жизни в городе, ликвидация чрезвычайных ситуаций и т.д.

Волонтерская деятельность сконцентрирована в некоммерческих, социальных государственных или муниципальных организациях и молодежных объединениях, как зарегистрированных, так и неформальных.

В последние несколько лет во многих ВУЗах страны активно формируются добровольческие объединения, деятельность которых сильно отличается от работы некоммерческих организаций.

К примеру, в Физико-технологическом институте УрФУ добровольческая деятельность осуществляется комиссией профбюро по организации работы со студентами-волонтерами.

Изучив зарубежный опыт и современные технологии в этой области, можно выделить следующие эффективные нововведения в развитии добровольчества:

- полная прозрачность деятельности (в первую очередь финансовой) с помощью программного комплекса;
- стандартизация гуманитарной помощи и действий добровольцев;
- узкая специализация некоммерческих организаций;
- участие бизнеса в волонтерской деятельности в формах корпоративного добровольчества и социальной ответственности;
- индивидуальное обучение каждого добровольца;
- совместная работа с государственными структурами, в ведении которых находится проблема.

Хотя во многих развитых странах добровольческая деятельность не направлена на решение социальных проблем (это входит в деятельность органов государственной власти), в России такая практика набирает обороты. Нельзя однозначно оценить такое отклонение от пути, проложенного западом. Однако мож-

но с уверенностью сделать вывод, что Россия идет своим путем общественного развития, на котором добровольчество является эффективной технологией социальных преобразований.

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КОМАНДНОЙ РАБОТЫ

Золотухина А.В.

Уральский федеральный университет имени первого Президента России
Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Россия

Управленческие команды – это востребованный на данный момент механизм, позволяющий оптимально и гибко реагировать на постоянно изменяющиеся потребности рынка. Плюсами такого механизма управления – объединенные интеллектуальные способности, высокая степень креативности, высокая ответственность; постоянный обмен опытом и идеями. Все это позволяет добиться высокого уровня эффективности деятельности объекта управления. Кроме того, совместное решение задачи уменьшает стрессовую нагрузку на каждого члена команды, позволяет простимулировать сотрудников к инициативе, дает ощущение поддержки и единства членам команды. В команде проще решаются задачи на стыке направлений/наук/дисциплин, сглаживаются возможные последствия неправильного руководства.

Управленческая команда состоит из группы специалистов, работающих в различных сферах деятельности, объединение таких специалистов даже в небольшие (до 7 человек) команды может спровоцировать межличностные конфликты. Не каждый человек по своей природе является командным игроком. Многие предпочитают работать самостоятельно или желают признания исключительно личных заслуг. Соответственно, актуальным становится вопрос внутрикомандной культуры, как свода правил и привычек взаимодействия.

Эффективная командная деятельность может быть тогда, когда все члены команды разделяют общие ценности; распределение ролей соответствует особенностям личности каждого и профессиональным компетенциям; структура команды позволяет адаптироваться к возможным изменениям внешней среды.

При формировании управленческой команды важно понимать, что это должна быть группа единомышленников, каждый из которых четко представляет свою роль, несет ответственность и готов заменять и дополнять других членов команды. Можно сказать, что процесс образования команды – есть процесс образования ее внутренней культуры. Внутрикомандную культуру можно описать как: одобренные всеми участниками нормы команды; способы распределения власти; сплоченность и связанность членов команды; характерные способы организации командного взаимодействия и деятельности по разрешению конфликтов и принятию решений; организацию ролевого распределения.